



## Nos 4 thématiques :

1. Favoriser les conditions financières du départ anticipé à la retraite
2. Agir pour la santé des collaborateurs expérimentés
3. Accompagnement des collaborateurs expérimentés
4. Améliorer les relations intergénérationnelles

## 1. Favoriser les conditions financières du départ anticipé à la retraite

- ✓ Proposer une **Pré Retraite Progressive 3 ans avant le départ effectif** :
  - Temps partiel « senior » 100 % la première année payé à 90 %
  - Temps partiel « senior » 0 % les deuxième et troisième années payé à 90 %
  - Maintien à 100 % de la prise en charge des cotisations par l'employeur
  - Calcul de l'IFC (ou IDR) sur une base temps plein
  
- ✓ **Abondement employeur** sur les IFC (ou IDR) convertis en temps et sur les jours placés dans le CET : à hauteur de 20 % plafonnés à 10 jours maximum.
  
- ✓ Limites du **CET** augmentées = de 180 jours à 210 jours pour tous.
  
- ✓ Aide au **rachat de trimestre** de cotisations : 50 % pris en charge par l'employeur pour un maximum 4 trimestres.
  
- ✓ **Majoration de l'IFC** (comme pour l'accord de juin 2022):
  - + 60 % pour les non-cadres
  - + 50 % pour les cadres



## 2. Santé & bien être au travail des collaborateurs expérimentés

Accompagner les salariés expérimentés en matière de santé et d'équilibre vie pro / vie perso prenant en compte les événements de vie et l'état de santé liés à l'âge en proposant :

- ✓ Bilans médicaux systématisés et gratuits
- ✓ Congés aidant supplémentaires à ceux prévu par l'accord QVCT
- ✓ Jour de TT occasionnel en plus à partir de 57 ans : 3 jours par mois
- ✓ Temps partiel à 80 % payé à 100 % : à partir de 57 ans pour tous.
- ✓ Mutuelle senior (négociation d'un accord à venir)

### 3. Accompagnement des collaborateurs expérimentés

- ✓ **Formation retraite** en 2 temps :
  - Première cession à 55 ans pour anticiper les aspects financiers
  - La seconde, proche du départ, sur les aspects administratifs et psychologiques
  
- ✓ Revoir le **mécénat** qui est trop restrictif par rapport aux choix des associations et qui impose de mettre en œuvre des actions équivalentes au métier / poste tenu pendant la période d'activité.
  
- ✓ Assistance technique concrète sur les démarches administratives (au sens large) avec un référent « projet personnel retraite » pour accompagner les collaborateurs à partir de 60 ans et un après le départ de l'entreprise,
  
- ✓ Recrutement à la RH d'un-e collaborateur-trice pour absorber le nombre de demandes (actuellement 1 ETP)
  
- ✓ Mobilité senior : favoriser / faciliter la démarche. Proposer des « journées mobilité senior ».

## 4. Améliorer les relations intergénérationnelles

Favoriser le mentorat dans les 2 sens jeune/senior et senior/jeune

- ✓ En effet les seniors peuvent aussi apprendre des plus jeunes aussi bien sur des points méthodologiques que sur l'utilisation des nouvelles technologies, cela permettrait de lutter contre certaine forme « d'illectronisme » ou tout du moins de méconnaissance de ces nouveaux outils.

### Délégués syndicaux UNSA CNP



Sophie Huron

06 71 25 40 10



Aurélie Bravin

06 32 00 82 00



Victor Delgado

06 48 69 07 54



André Rospars

06 08 40 90 12